



Чудакова В. Сравнительный анализ результатов исследования организационно-инновационной среды – компонента сформированности инновационности ключевой компетентности конкурентоспособности личности.

Аннотация.

В публикации представлены сравнительный анализ результатов исследования «организационно-инновационной среды организации», компонента технологии формирования психологической готовности к инновационной деятельности, что является важным условием конкурентоспособности личности. В данной статье предметом детального обсуждения динамика сравнительного анализа диагностических срезов, в экспериментальной и контрольной группах, по результатам констатирующего и формирующего этапов эксперимента при исследовании «организационно-инновационной среды». Нами рассматривается «организационно-инновационная среда организации» как совокупность внешних условий способствуют формированию инновационной компетентности – важного фактора конкурентоспособности личности для эффективного осуществления инновационных преобразований.

Ключевые слова: компетентность; конкурентоспособность личности; инновационная деятельность; инновационность; психолого-организационная технология; модель экспертизы и коррекции; организационно-инновационная среда; психологическая готовность к инновационной деятельности.

Стаття надійшла до редколегії 10 вересня 2018 року.

УДК 159.9.015:011.895[351.87]

Володимир Величко,
ORCID ID 000-0002-0282-368X
м. Київ

ІННОВАЦІЙНІ ДІАГНОСТИЧНІ ТА ІНТЕРАКТИВНІ КОРЕКЦІЙНО-РОЗВИВАЛЬНІ МЕТОДИ РОЗВИТКУ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДЕПАРТАМЕНТУ ЗАХИСТУ ЕКОНОМІКИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Анотація.

У публікації розглянуто актуальну проблему багатогранного дослідження в психолого-юридичній сфері. Окреслено питання, що пов'язані з корупційною поведінкою працівників органів внутрішніх справ і розвитком антикорупційної стійкості працівників Департаменту захисту економіки Національної поліції України. Розкрито понятійний апарат термінів «антикорупційна стійкість», «корупційна поведінка», «інтерактивні техніки». Описано діагностичні методи для оцінювання стану рівня антикорупційної стійкості людини на трьох рівнях: ціннісному, когнітивному, емоційному. Визначено інтерактивні корекційно-розвивальні методи комплексної системи спеціальної психологічної підготовки з антикорупційної стійкості. Представлено зміст і особливості використання двох груп (видів) інтерактивних методів, їх застосування в авторській технології та освітній програмі спеціальної психологічної підготовки з метою розвитку антикорупційної стійкості працівників Департаменту захисту економіки.

Ключові слова: антикорупційна стійкість; корупційна поведінка; критерії оцінювання; інноваційні психологічні діагностичні методи; корекційно-розвивальні методи; інтерактивні техніки; активні методи і форми навчання; технологія; освітня програма.

© Величко В., 2018



Актуальною є проблема дослідження антикорупційної стійкості працівників правоохоронних органів. У сучасних соціально-економічних умовах України до категорії першочергових завдань реформування Національної поліції України належить формування засад законності та її дотримання в діяльності правоохоронних органів, а також подолання негативних процесів і явищ у цій сфері.

Відповідно до ст. 19 Конституції України посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами нашої держави. Захист прав людини і громадянина – це обов'язок без винятку органів державної влади та їх посадових і службових осіб, які, згідно з юридичним статусом, керуючись нормами міжнародно-правових актів, вітчизняного законодавства, зобов'язані не лише забезпечувати, а й здійснювати захист конституційних прав і свобод особистості [1; 2].

Проблема запобігання протиправної поведінки працівників органів внутрішніх справ, не є штучною для українського суспільства.

Таким чином, необхідність реформування системи Національної поліції України, дотримання в їх діяльності принципів законності та захисту прав людини зумовлюють актуальність багатогранного дослідження в психолого-юридичній сфері, де розглядається широке коло питань, пов'язаних з корупційною поведінкою працівників правоохоронних органів і розвитком антикорупційної стійкості працівників Департаменту захисту економіки, Національної поліції України.

Метою статті є ознайомлення з інноваційними психологічними діагностичними та інтерактивними корекційно-розвивальними методами для розвитку антикорупційної стійкості працівників Департаменту захисту економіки Національної поліції України.

З метою профілактики корупції в органах внутрішніх справ нами здійснюється комплексне оцінювання особливостей людини з метою виявлення рівня їхньої антикорупційної стійкості.

Так, О. Ванновська вважає, що *антикорупційна стійкість* – це системна властивість особистості, що виявляється в здатності протистояти корупційному тиску та здійснювати вибір між кримінальною і законотворчою поведінкою на користь останнього [3].

Зокрема М. Решетніков зазначає, що *корупційна поведінка* – це поведінка, спрямована на отримання особистої вигоди через зловживання службовим становищем. Воно базується на низькій опірності зовнішнім факторам і особистої схильності до корупції [4].

Результати нашого дослідження, отримані на основі інноваційних методів психологічної діагностики (тестування) та інтерактивних корекційно-розвивальних методів (інтерактивних технік) будуть корисні фахівцям у сфері професійного відбору та оцінювання персоналу.

Для здійснення експериментального дослідження нами було підібрано і використано валідність і надійні психодіагностичні методи. Тестування здійснено за допомогою інноваційного психологічного діагностичного комплексу, що дає змогу оцінити антикорупційну стійкість кадрового ресурсу, який обіймає посади, пов'язані з високим корупційним ризиком, причому характер трудової діяльності не є важливим у цьому контексті.

На *констатувальному етапі дослідження* нами використано інноваційну психологічну діагностику рівня антикорупційної стійкості, що дало змогу оцінити стан рівня антикорупційної стійкості людини на трьох рівнях [3; 5]: 1) ціннісному, 2) когнітивному (пізнавальному), 3) емоційному.

Розглянемо їх зміст і структуру.

1. Для оцінювання *ціннісної стійкості до корупції*, яка є головною в ієрархії якостей, що перешкоджають корупційній поведінці, використовують метод семантичного диференціала Ч. Осгуд. Метод дає змогу реконструювати індивідуальну систему установок, цілей і цінностей норм і правил поведінки, крізь призму яких людина сприймає навколишній світ.

2. Для *оцінювання когнітивного рівня* антикорупційної стійкості використовується методика «Приховані фігури Л. Терстоуна». Методика виявляє ступінь самостійності та незалежності людини у процесі обробки інформації та прийняття рішень.

3. *Емоційний рівень* антикорупційної стійкості оцінюють за допомогою опитувальника, що виявляє здатність людини до управління емоційним станом або рівень її саморегуляції.



Відповідно до освітньої програми на формуальному етапі дослідження нами було застосовано інтерактивні корекційно-розвивальні методи спеціальної психологічної підготовки та методичної підготовки, що взаємодоповнюють і підсилюють освітній ефект.

Розроблена та проходить апробацію «комплексна система спеціальної психологічної підготовки з антикорупційної стійкості працівників Департаменту захисту економіки, Національної поліції України» (ДЗЕ НПУ), яка побудована на основі використання інтерактивних корекційно-розвивальних методів, що підходять для освіти дорослих. До них належать: інтерактивні техніки, мультимедійні лекції та презентації; креативні корекційні техніки; розвивальні освітньо-рольові та ділові ігри; виконання творчих завдань; міжгрупова дискусія; соціально-психологічні тренінги, рефлексивно-інноваційний тренінг, рефлексія завдань, вправ, технік і занять; консультування [6–9]. Їх реалізація сприяла оволодінню спеціальними прийомами розв'язання типових проблем і забезпечення сприятливих умов і факторів розвитку психолого-юридичних аспектів антикорупційної стійкості працівників ДЗЕ НПУ.

Інтерактивні техніки (від англ. слова *interaction* – *взаємодія*) – це техніки, що забезпечують активну взаємодію працівників організацій в умовах освітніх тренінгів і семінарів, що спрямовані на підготовку до вирішення актуальних професійних задач [6; 7; 10]. Здійснений аналіз вітчизняної практики підготовки для розв'язання аналогічних завдань показує, що до недавнього часу застосовувався термін «активні методи та форми навчання» [6; 7; 11–13]. Розглянемо тотожність і відмінність цих термінів. На перший погляд терміни «*активні методи і форми навчання*» та «*інтерактивні техніки*» можуть виступати синонімами та було виявлено, що між їх змістом існують певні відмінності.

По-перше, термін «*активні методи і форми навчання*» відповідає вітчизняним традиціям і відображає основну орієнтацію методів і форм активізації пізнавальної діяльності учасників (шляхом постановки і розв'язання проблемних ситуацій і завдань). Термін «*інтерактивні техніки*» зарубіжний аналог, разом з активізацією пізнавальної діяльності учасників занять, відображає орієнтацію занять на забезпечення активної міжособистісної взаємодії. Цього досягають відповідними засобами: спеціальним територіальним розміщенням учасників; організацією спільної діяльності в діадах і малих групах; створенням умов для реалізації видів вербального та невербального спілкування; рішенням освітніх і реальних професійних проблем; забезпеченням зворотного зв'язку, здійсненням рефлексії занять тощо. Використання такого підходу сприяє обміну думками, позиціями, цінностями, досвідом учасників. Це надає можливість ознайомитися з різними та протилежними думками, сформуванню толерантне ставлення, усвідомити власну позицію з будь-яких питань, прийняти певні рішення, що є актуальними для організації (окремого відділу) в певний момент її розвитку.

По-друге, термін «*активні методи і форми навчання*» частіше застосовується для відображення спеціальних організаційних форм занять (проблемні лекції, ділові ігри тощо). Однак термін «*інтерактивні техніки*» має більш локальний характер, що проявляється в інтерактивних техніках у західній практиці, які можна використовувати як складники елементів (або як спеціальна система цих елементів) та інших організаційних форм освіти, серед яких тренінги-семінари, соціально-психологічні тренінги (комунікативні, сенситивні, особистісного росту тощо). Їх також можна використовувати окремо [6; 7; 10].

Інтерактивні техніки відіграють важливу роль в реалізації технологічного підходу в професійній діяльності працівників ДЗЕ НПУ, за умов впровадження авторської «технології спеціальної психологічної підготовки з антикорупційної стійкості працівників Департаменту захисту економіки Національної поліції України (ДЗЕ НПУ)». Перерахуємо деякі з них *на етапі реалізації*:

1) інформаційно-сміслового компонента технології:

а) надають можливість осмислити зміст і значущість певних психолого-юридичних аспектів антикорупційної стійкості та прояснити їх роль у діяльності організації;

б) сприяють аналізу сутності характеристик основних психологічних і юридичних понять і термінів;



в) орієнтують на усвідомлення сучасних підходів вивчення чинників професійної діяльності, виявлення професійно-важливих якостей, що необхідні для розвитку антикорупційної стійкості;

2) діагностично-інтерпретаційного компонента технології:

а) створюють умови при взаємодії працівників ДЗЕ НПУ прямо або побічно (в індивідуальній чи груповій формі) осмислити певні проблеми виявлені на основі методів діагностики антикорупційної стійкості працівників ДЗЕ НПУ, наявні в діяльності організації, формальних або неформальних групах, конкретних особистостей;

б) сприяють актуалізації потреби учасників занять в самопізнанні та самоаналізі психологічних особливостей організації (окремих підрозділів), особистісних і професійних якостей тощо;

3) корекційно-розвивального компонента технології:

а) сприяють формуванню потреби та вмінь в учасників занять використовувати отримані знання з метою оптимізації професійної діяльності;

б) забезпечують визначення конкретних напрямів і способів розв'язання проблем, що існують в діяльності організації (груп людей, окремих осіб), перспективних напрямів розвитку антикорупційної стійкості;

в) за створення умов для формування компетентності, що сприяє підвищенню ефективності діяльності організації з метою розвитку антикорупційної стійкості (ефективної комунікації в умовах ділового та міжособистісного спілкування, формування сприятливого соціально-психологічного клімату, подолання професійного стресу та синдрому професійного вигорання, розвиток стресостійкості та здатності до швидкої адаптації, розв'язання ділових і міжособистісних суперечностей і конфліктних ситуацій, прийняття колегіальних і індивідуальних рішень, оволодіння ефективними методами постановки та досягнення цілей).

Інтерактивні корекційно-розвивальні методи (техніки), що використовують для спеціальної психологічної підготовки працівників організацій на Заході, а також у вітчизняній практиці *ділять на дві групи* (залежно від функцій, що виконують в організації освіти) [6]: 1) організаційно-спрямувальні; 2) змістовно-сміслові.

Розглянемо названі групи інтерактивних технік використаних для спеціальної психологічної підготовки працівників ДЗЕ НПУ.

№ 1. Група організаційно-спрямувальні інтерактивні техніки. Головне призначення організаційно-спрямувальних технік полягає в задіяні учасників заняття до виконання певних завдань, забезпечити початок і кінець заняття, здійснити послідовний перехід від однієї частини до іншої, створити «комфортні» умови діяльності та підтримати їхньої активність тощо [14].

До цієї групи, можна зарахувати:

1.1. Організаційно-підготовчі інтерактивні техніки: а) вибір аудиторії для проведення заняття; б) підготовка спеціальних карток;

1.2. Вивчення очікувань учасників заняття;

1.3. Спільна розробка правил групової діяльності;

1.4. Криголами (і мета «розбити лід відчуження», що може виникати між учасниками тренінгу);

1.5. Створення малих груп (або пар). Проаналізуємо кожен зі зазначених підгруп.

1.1. Організаційно-підготовчі інтерактивні техніки: а) вибір аудиторії для проведення заняття; б) підготовка спеціальних карток.

а) *Вибір аудиторії для проведення заняття.* На відміну від традиційного вітчизняного підходу, відповідно до якого освітні послуги надають в аудиторіях, де учасники займають «стабільні» місця впродовж 2–4 год для «прослуховування» інформації, застосовують інноваційний підхід, що базується на використанні інтерактивних технік. Передбачено також спеціальний вибір приміщення згідно з конкретними цілями, поставленими напередодні, а також методами, запланованими під час проведення занять. Тому передумовою використання інтерактивних технік є вибір такого приміщення, де учасники могли б активно взаємодіяти (працювати в групах, парах, «в колі», вільно пересуватися територією тощо) [14].



б) *Підготовка спеціальних карток.* Учасники занять на спеціальних картках можуть вказати власне ім'я у варіанті, де забажають. Це один із засобів, що надає можливість учасникам, по-перше, активно взаємодіяти, використовуючи інформацію про ім'я кожного учасника, по-друге, враховувати певні установки інших учасників щодо взаємодії [14].

1.2. Вивчення очікувань учасників заняття. На відміну від наявного підходу в традиційній вітчизняній практиці підготовки працівників організацій, де очікування учасників заняття не враховувалися, а зміст інформації визначався замовником і можливостями керівника, у процесі використання інтерактивних технік, вивченню очікувань учасників заняття приділяють значну увагу. Для цього використовують техніку, що вивчає очікування учасників щодо освіти безпосередньо на занятті (у межах названої керівником теми) [15]. Вона може виявлятися в тому, що учасників занять просять, відповісти на такі питання: Чому бажають навчитися на семінарі-тренінгу (конкретному занятті)? Які конкретні вміння та навички бажають засвоїти? Який у них зараз емоційний стан?

Виконання цього завдання учасниками заняття є важливим. *По-перше*, учасники завдяки механізму рефлексії усвідомлюють власні наміри щодо семінару-тренінгу, над якими вони не замислювалися. *По-друге*, це надає можливість створити колективний психологічний портрет учасників заняття, а тому на його початку вони мають цікаву інформацію про запити та характеристики тієї групи, де набувають певного професійного досвіду. *По-третє*, відповіді на останнє питання дають уявлення про емоційний стан учасників, що має різний вигляд (крайній позитивний, нейтральний, крайній негативний полюси). *По-четверте*, такий підхід надає керівникові можливість скоригувати подальші дії у процесі тренінгу, з урахуванням відповідей його учасників. *По-п'яте*, зазначені питання можна використовувати як діагностичний інструментарій на початку і наприкінці заняття й аналізувати будь-які зміни, що відбувалися в установках та емоційних станах, певних складників психологічної готовності до професійної діяльності учасників.

1.3. Спільна розробка правил групової діяльності, що встановлюють орієнтири щодо того, якої стратегії взаємодії будуть дотримуватись учасники в освітніх та реальних умовах практичної діяльності. З метою орієнтації на дотримання стратегії взаємодії та партнерства, що виявляється у розробленні певних правил: не перебивати один одного; не оцінювати та не засуджувати висловлювання; поважати думку кожного; говорити від власного імені; дотримуватися теми заняття; дотримуватися регламенту спільної діяльності; не давати порад, коли цього не бажають інші; говорити до людини, а не проти неї; дотримуватися правил конфіденційності щодо того, що може статися на семінарі тощо [10; 15; 16].

1.4. Криголами. Їх мета полягає в тому, щоб «розтопити лід відчуження», що може виникати між учасниками тренінгу-семінару. Наприклад, на початку заняття (коли багато учасників перебувають у негативному або невизначеному емоційному стані або не знають один одного), після проведення складних завдань протягом половини дня (коли люди втомилися і рівень інтелектуальної та емоційної активності почав згасати), після обідньої перерви (коли не налаштувалися на групову роботу). У таких випадках керівникам занять – тренерам доцільно проводити нескладні вправи, що позитивно впливають на активність учасників [15; 16]. У традиційному вітчизняному навчанні такі завдання майже відсутні. Застосування «криголамів» вдало «розряджає» та знімає напруження, відіграє роль «емоційних містків» під час проведення занять.

1.5. Створення малих груп (або пар). Названа інтерактивна техніка полягає в тому, що учасники семінару-тренінгу за виконання відповідних завдань розподіляються на малі групи (по 3–5 осіб) або на пари. Робота в малих групах надає можливість учасникам заняття уже в навчальних умовах опанувати прийоми спільної роботи (поділити між собою функції, необхідні для виконання завдання; спілкуватися під час обговорення певних аспектів проблеми; презентувати, позицію групи тощо).

№ 2. Група змістовно-сміслових інтерактивних технік. Мета змістовно-сміслових інтерактивних технік – це сприяння розв'язанню цілей і завдань, поставлених перед заняттям



(проаналізувати зміст феномена «конфлікт», виділити види конфліктів, обґрунтувати позитивні/негативні функції конфліктів, проаналізувати власні індивідуально-психологічні особливості, що можуть впливати на поведінку під час конфліктів тощо) [6; 7]. Зазначена група охоплює такі основні техніки:

- 2.1. Заповнення робочих листів; Використання «робочих зошитів (в освітніх посібниках);
- 2.2. «Мозкові штурми», спосіб «номінальних груп»;
- 2.3. Дискусії з «відкритим кінцем»;
- 2.4. Аналіз професійних ситуацій;
- 2.5. Рольові ігри;
- 2.6. Ділові ігри;
- 2.7. Тренінги;
- 2.8. Рефлексивно-інноваційний тренінг.

Розглянемо деякі з них:

2.1. Заповнення робочих листів; Використання «робочих зошитів (в освітніх посібниках). Розглянемо особливість **техніки «заповнення робочих аркушів»** [15]. Її особливість полягає в тому, що вона забезпечує «активну взаємодію учасника заняття із собою». Такі робочі аркуші передбачають завдання, виконання яких зорієнтовано на активне включення механізмів рефлексії стосовно індивідуально-психологічних особливостей або особливостей інших людей. Окрім того, це можуть бути завдання, що спрямовані на актуалізацію та аналіз учасниками занять тих понять, які є основою теми. Необхідно наголосити, що у вітчизняній традиційній системі професійної освіти орієнтація та використання механізмів рефлексії практично відсутня.

2.2. «Мозкові штурми», метод «номінальних груп»: інтерактивна креативна техніка полягає в тому, що учасники генерують ідеї стосовно певних проблем. Розглянемо особливості проведення «мозкового штурму» у поєднанні з інтерактивним креативним методом **«модерації»**. Метод «мозкового штурму» доцільно використовувати у ситуації, за якої одна людина не може прийняти рішення. Він є корисним у випадках, коли необхідно виявити та порівняти індивідуальні судження, а потім прийняти управлінське рішення. «Мозковий штурм» можна використовувати у трьох формах: *індивідуальній* (де кожний учасник генерує ідеї самостійно, а потім знайомить інших); *парній* (де ідеї генерують двоє учасників з подальшою презентацією перед групою); *груповій* (де група спільно генерує ідеї або додає ідеї до інших учасників). Склад номінальної групи може бути неоднорідним, чисельність мікрогрупи не більше 7–10 осіб. Управління номінальною групою здійснюється модератором – координатором мікрогрупи, частіше ним буває не перша особа організації, а людина, яка добре знає проблему. З метою ефективного його проведення необхідна спеціальна підготовка модераторів [7–9].

2.3. Дискусії з «відкритим кінцем». Основне призначення виявити наявні або протилежні позиції персоналу щодо певної проблеми та сформувані толерантні установки щодо цих позицій. На відміну від так званої *дискусії «зі закритим кінцем»*, що спрямована на аналіз певної проблеми та виведення чітких висновків, *дискусія з «відкритим» кінцем* навпаки передбачає виявлення різних точок зору з однієї й тієї ж проблеми, а отже, показує складність цієї проблеми та вплив на її розуміння й осмислення індивідуально-психологічних, соціально-психологічних характеристик учасників взаємодії [14].

2.4. Аналіз професійних ситуацій. Її суть полягає в тому, що учасники заняття у процесі сумісної групової діяльності наводять приклади проблемних професійних ситуацій, що описано та проаналізовано за таким планом: зміст ситуації; обґрунтування складності та значущості ситуації в умовах конкретної організації; опис рішення, що було прийнято учасниками для розв'язання проблеми; аргументації з приводу прийнятого рішення, а не іншого; до яких результатів (позитивних/негативних) призвело таке розв'язання ситуації; чи можна було вирішити ситуацію по іншому [14]. Аналіз професійних ситуацій може здійснюватися на різних рівнях: індивідуальному, парному, груповому. Необхідно зазначити, що професійні



ситуації могли бути заздалегідь підготовлені керівником або запропоновані слухачами, з огляду на їх інтереси та досвід ділового спілкування.

2.5. Рольові ігри – це складна системна інтерактивна техніка, у процесі застосування якої використовують рольову структуру ведення заняття, тобто певний набір ролей, що регламентують діяльність та поведінку учасників [10]. Організаційною одиницею рольової гри виступає умовна проблемна ситуація. Її розгортають у процесі заняття як окремий сюжет. Його основою може бути освітня або реальна професійна проблема, формування якої містить відповідне питання (серію питань).

Для проведення рольової гри, окрім проблемної ситуації, також необхідно достатній набір ролей (учасників професійної ситуації), що діляться між учасниками. Кожній особі, яка бере участь у грі, відведено певну роль у вигляді рольових приписів від керівника, яких необхідно дотримуватися впродовж гри. Рольова гра проходить у декілька етапів. У сучасній психологічній науці існують різні класифікації рольових ігор. Забезпечуючи жорстку регламентацію пізнавальної діяльності учасників під час відтворення ними різних за змістом і призначенням ролей. Освітньо-рольова гра стимулює та прискорює активність, сприяє поступовому переходу до пробудження спонтанної, тобто нерегламентованої активності під час застосування складніших і менш регламентованих занять (групова дискусія тощо). Структура освітньо-рольової гри передбачає наявність трьох *типів рольових груп*: генератори ідей, критики, арбітри. «Генератори ідей» відшуковують оптимальні варіанти розв'язання проблемного питання чи управлінської ситуації, окреслюють способи їх вирішення, обґрунтовуючи відповідь як теоретично, так і на конкретних прикладах. «Критики» – їхня функція полягає в тому, щоб критично та конструктивно аналізувати відповіді «генераторів ідей». «Арбітрам» надається право спільно прийняти більш оптимальне рішення, використовуючи за необхідності потрібну довідкову, наукову літературу, періодичну пресу тощо. Окрім того, «арбітри» мають оцінити ефективність роботи кожної групи як за змістом (внесок певної групи у розв'язанні проблемного питання, аналіз процесу пошуку правильного рішення), так і за доцільністю методичних прийомів (як була налагоджена спільна діяльність членів кожної групи, характер активності обговорення). За допомогою освітньо-рольової гри можна розв'язати будь-які освітні завдання.

2.6. Ділові ігри спрямована на те, щоб, імітуючи реальність професійних ситуацій за допомогою «справжніх», а не «навчальних» ролей, забезпечити формування вмінь і навичок, що необхідні для ефективного розв'язання управлінських ситуацій [10]. Введені до використання ролі відображають функції тих реальних посадових осіб, які беруть участь у розв'язанні конкретних проблем. Вид професійної діяльності, у процесі виконання якої виникають професійні проблеми, визначає тип ділових ігор. Ділова гра може сприяти розвитку певних особистісних якостей її учасників: знижувати ригідність та стереотипність мислення; підвищувати здатність до творчості; посилювати почуття відповідальності за результати прийнятих рішень в ситуації управлінського ускладнення; сприяти становленню толерантності у спілкуванні; впливати на адекватність самооцінювання; орієнтувати на самопізнання, самоаналіз і самовдосконалення особистості тощо.

Необхідними умовами проведення ділової гри є: відбір професійних ситуацій, що відповідали б професійним інтересам та рівню підготовки учасників заняття; адекватне, відповідне змісту конкретної діяльності та ситуації, вичленення «конфліктних» ролей; повноцінне виділення критеріїв і показників оцінювання результативності діяльності учасників гри. Окрім того, ефективність ділової гри досягається за умови дотримання принципу зміни ролей, спрямованої на засвоєння учасниками гри рольових функцій, а також принципу рольової перспективи, що забезпечує поступове опанування ними ділової гри складнішими та відповідальнішими ролями, а також навичками, необхідними для запобігання та розв'язання конфліктів. За допомогою ділової гри можна розв'язати такі завдання: закріпити теоретичний матеріал за окремою темою або навчальним курсом; сформувати практичні вміння та навички, необхідні для розв'язання певних типів психолого-професійних завдань; сприяти усвідомленню необхідності та можливості запобігти і розв'язати певні психолого-професійні ситуації.



2.7. Тренінги. Застосування тренінгів для спеціальної психологічної підготовки. Разом з аналізом конкретних професійних ситуацій у процесі психологічної підготовки персоналу організацій доцільно застосовувати тренінг (Г. Марасанов, К. Мілютіна, Г. Паркер та ін.) [6–9], що дає змогу відпрацювати, «відтренувати» у слухачів психолого-професійні вміння та навички, необхідні для забезпечення ефективної діяльності та розвитку організації. Зазначений «тренінг» як тип психологічної діяльності визначився та розвивається впродовж останніх років. У сучасній літературі тренінгом називають досить різні варіанти групової діяльності. Зупинимося на визначенні, що запропонував С. Макшанов: «Тренінг – це багатофункціональний метод цілеспрямованих змін психологічних феноменів людини, групи або організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини» [17].

Тренінг визначають як інтерактивний метод зміни поведінкового стереотипу людини, адже індивідуальні стилі діяльності та поведінкові стереотипи виникають у людини внаслідок умов її життя та підтримуються системою ролевих очікувань з боку оточення. Тому людині важко усвідомити, що у звичній системі поведінкових реакцій потребує зміни, негативно впливає на ефективність діяльності. Тренінгова група створює модель соціальних відношень, мініатюрне суспільство, де відбувається відверте та безпечно спілкування. Це надає учасникам можливість випробувати звичні стереотипи та отримати інформацію щодо себе.

Значну увагу приділяють тренінговим формам освіти у структурах органів внутрішніх справ. Відповідно до наказу МВС України «Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України» № 842 від 28 липня 2004 року [18] і «Положення про службу психологічного забезпечення» (затвердженим цим наказом), одним із основних завдань психологічного забезпечення є: «впровадження тренінгових технологій з метою формування у працівників органів внутрішніх справ України відповідних професійно важливих психологічних якостей, психологічної стійкості, навичок безпечної поведінки, вміння розв'язувати психологічні проблеми та керувати конфліктними ситуаціями з урахуванням особливостей несення служби та категорій працівників органів та підрозділів внутрішніх справ» [18].

2.8. Рефлексивно-інноваційний тренінг. Одним із видів тренінгу, що засвідчив ефективність у зарубіжній і вітчизняній тренінговій практиці, як провідний інтерактивний корекційно-розвивальний метод та використаний у нашому дослідженні є *рефлексивно-інноваційний тренінг* (РІТ) (більш ретельно його розглянемо нижче). «РІТ – це психологічна практика, під час якої особистість переосмислює проблемну ситуацію, яку має розв'язати, цілі, що прагне досягти через інтенсивний пошук нових способів і засобів вирішення завдань, що стоять перед нею. РІТ є одним із ефективних та апробованих на практиці засобів активізації особистісного, а за допомогою цього і професійного самовдосконалення. Він містить систему спеціально організованих розвивальних взаємодій між учасниками та їхнім взаємозбагаченням» [16].

Таким чином, використання наведених вище різних видів (груп) психолого-діагностичних та інтерактивних корекційно-розвивальних методів було застосовано в авторській технології та освітній програмі спеціальної психологічної підготовки співробітників правоохоронних органів і працівників ДЗЕ НПУ з метою розвитку антикорупційної стійкості.

Використані літературні джерела

1. Конституція України (від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР) // Юридична енциклопедія : [в 6-ти т.] – Київ : Українська енциклопедія, 2001. – 792 с.
2. Мороз О. А. Попередження злочинів у сфері службової діяльності серед працівників податкової міліції України [Електронний ресурс] : дис. ... канд. юрид. наук / О. А. Мороз. – Київ, 2010. – Режим доступу: <http://mydisser.com/ru/search.html?srchwha>. – Назва з екрана.
3. Ванновская О. В. Психология коррупционного поведения государственных служащих : монография / О. В. Ванновская. – 2-е изд., стер. – М. : Юрайт, 2018. – 251 с. – (Серия : Актуальные монографии).



4. Решетников М. Психология коррупции: утопия и антиутопия / М. Решетников. – СПб. : Восточно-Европейский институт Психоанализа, 2008. – 136 с.
5. Чупров Л.Ф. Многогранность экспертной работы глазами будущих психологов / Л. Ф. Чупров, Т. М. Хусяинов, В. П. Чудакова // РЕМ: Psychology. Educology. Medicine. Научный журнал. – 2016. – № 2. – С. 9–13.
6. Величко В.В. Психолого-юридичне забезпечення професійної діяльності працівників Національного центрального бюро Інтерполу в Україні: дис... канд. психол. наук; 19.00.06 / В. В. Величко ; Ін-т психол. імені Г.С Костюка НАПН України. – Київ, 2016. – 308 с.
7. Величко В. В. Психологічне та професійне (юридичне) забезпечення – головний ресурс ефективності професійної діяльності працівників Національного центрального бюро Інтерполу в Україні: стратегії, моделі, технології : навч.-метод. посіб. / В. В. Величко, С. Д. Максименко, В. П. Чудакова. – Київ : Інформаційні системи, 2016. – 87 с.
8. Чудакова В. П. Психологические средства формирования конкурентоспособности личности в быстроизменяющихся условиях инновационной деятельности. Перспективы развития психологии на современном этапе: международный сборник научных статей / В. П. Чудакова. – Бухара, 2018. – С. 262–272.
9. Чудакова В. П. Интегративные современные психологические технологии для формирования конкурентоспособности личности в условиях инновационной деятельности / В. П. Чудакова // Вестник интегративной психологии. – Бухара, 2018. – С. 124–132.
10. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. / Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. В. Винославська, М. В. Войтович, В. М. Івкін та ін. ; за наук. ред. Л. М. Карамушки. – Київ: ІНКОС, 2005. – 366 с.
11. Бадмаев Б. Ц. Психология и методика ускоренного обучения / Б. Ц. Бадмаев. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2002. – 272 с.
12. Бельсон Я. М. Интерпол в борьбе с уголовной преступностью / Я. М. Бельсон ; отв. ред. И. И. Карпец ; АН СССР. – М. : Наука, 1989. – 236 с.
13. Панина Т. С. Современные способы активизации обучения / Т. С. Панина. – М. : Академия, 2006. – 2-е изд., стер. – 176 с.
14. Карамушка Л. М. Види інтерактивних технік та особливості їх застосування у підготовці менеджерів та працівників організацій / Л. М. Карамушка, М. П. Малигіна // Актуальні проблеми психології. – Київ : Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2002. – Т. 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – Ч. 6. – С. 275–284.
15. Шапиро Д. Конфликт и общение: Путеводитель по лабиринту регулирования конфликтов: пер. с англ. / Д. Шапиро. – Кишинев : ARC, 1997. – 320 с.
16. Чудакова В. П. Рефлексивно-інноваційний тренінг як засіб формування конкурентоспроможної особистості в умовах профільного, професійного і післядипломного навчання / В. П. Чудакова // Актуальні питання психологічного забезпечення навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах: матеріали міжвузівської науково-практичної конференції (Київ, 25 травня 2012 р.). – Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2012. – С. 232–238.
17. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : навч. посіб. / К. Л. Мілютіна. – Київ : МАУП, 2004. – 192 с.
18. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України [Електронний ресурс] / Наказ МВС України від 28 лип. 2004 р. № 842. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1365-04/page>. – Назва з екрана.

References

1. *Konstytutsiia Ukrainy (vid 28.06.1996 № 254k/96-VR) [The Constitution of Ukraine (dated June 28, 1996, No. 254k / 96-BP)]*. Kyiv [in Ukrainian].
2. Moroz, O. A. (2010). *Poperedzhennia zlochyniv u sferi sluzhbovoi diialnosti sered pratsivnykiv podatkovoi militsii Ukrainy [Prevention of crimes in the field of official activity among tax militia employees in Ukraine]*. Kyiv, Retrieved from: <http://mydisser.com/ru/search.html?srchwha>.



3. Vannovskaia, O. V. (2018). *Psykholohyia korruptsyonnoho povedenya hosudarstvennykh sluzhashchykh [Psychology of Corrupt Behavior of Public Servants]*. Moscow [in Russian].
4. Reshetnykov, M. (2008). *Psykholohyia koruptsyy: utopyia y antyutopyia [Psychology of Corruption: Utopia and Dystopia]*. St. Peterbuurg [in Russian].
5. Chuprov, L. F., Khusiaynov, T. M., & Chudakova, V. P. (2016). Mnohohrannost ekspertnoi raboty hlazamy budushchykh psykhologov [The multiplicity of expert work by the eyes of future psychologists]. *PEM: Psychology. Educology. Medicine.* 2, 9-13 [in Russian].
6. Velychko, V. V. (2016). *Psykholoho-yurydychne zabezpechennia profesiinoi diialnosti pratsivny-kiv Natsionalnoho tsentralnoho biuro Interpolu v Ukraini [Psychological and legal support of professional activity of the employees of the National Central Bureau of Interpol in Ukraine]*. Kyiv [in Ukrainian].
7. Velychko, V. V., Maksymenko, S. D., & Chudakova V. P. (2016). *Psykholohichne ta profesiine (iurydychne) zabezpechennia – holovnyi resurs efektyvnosti profesiinoi diialnosti pratsivnykiv Natsionalnoho tsentralnoho biuro Interpolu v Ukraini: stratehii, modeli, tekhnolohii: [Psychological and professional (legal) support - the main resource of the effectiveness of the professional activities of the employees of the National Central Bureau of Interpol in Ukraine: strategies, models, technologies]*. Kyiv [in Ukrainian].
8. Chudakova, V. P. (2018). *Psykholohycheskye sredstva formyrovanyia konkurentosposobnosti lychnosti v bystrozmeniaiushchykh uslovyakh ynnovatsyonnoi deiatelnosti. Perspektyvy razvytyia psykhologyy na sovremennom etape [Psychological means of forming the competitiveness of the individual in rapidly changing conditions of innovation activity. Prospects for the development of psychology at the present stage]*. Bukhara, 262-272 [in Russian].
9. Chudakova, V. P. (2018). Yntehratyvnye sovremennye psykhologhycheskye tekhnolohyy dlia formyrovanyia konkurentosposobnosti lychnosti v uslovyakh ynnovatsyonnoi deiatelnosti [Integrative modern psychological technologies for formation of personality's competitiveness in the conditions of innovation activity]. *Vestnyk yntehratyvnoi psykhologyy - The bulletin of integrative psychology.* Bukhara, 124-132 [in Russian].
10. Karamushka, L. M., Zaichykova, T. V., Vynoslavskaya, O. V., Voitovych, M. V., & Ivkin V. M. (2005). *Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykhologiv [Technologies of work of organizational psychologists]*. Kyiv: INKOS [in Ukrainian].
11. Badmaev, B. T. (2002) *Psykholohyia y metodyka uskorennoho obuchenyia [Psychology and the method of accelerated learning]*. Moscow [in Russian].
12. Belson, Ya. M. (1989). *Ynterpol v borbe s uholovnoi prestupnostiu [Interpol in the fight against criminal crime]*. Moscow [in Russian].
13. Panyna, T. S. (2006). *Sovremennye sposoby aktyvyzatsyy obuchenyia [Modern methods of activating learning]*. Moscow [in Russian].
14. Karamushka, L. M., & Malyhina, M. P. (2002). Vydy interaktyvnykh tekhnik ta osoblyvosti yikh zastosuvannya u pidhotovtsi menedzheriv ta pratsivnykiv orhanizatsii [Types of interactive techniques and peculiarities of their application in the training of managers and workers organizations]. *Aktualni problemy psykhologhii - Current problems of psychology.* Kyiv. Vol. 6, 275-284 [in Ukrainian].
15. Shapuro, D. (1997). *Konflikt y obshcheye: Putevodytel po labyryntu rehulyrovanyia konfliktov [Conflict and Communication: The Guide to the Conflict Regulation Labyrinth]*. Kyshynev [in Russian].
16. Chudakova, V. P. (2012). Refleksyvno-innovatsiinyi treninh yak zasib formuvannya konkurentospromozhnoi osobystosti v umovakh profilnoho, profesiinoho i pisljadiplomnoho navchannia [Reflexive-innovative training as a means of formation of a competitive personality in profile, professional and postgraduate studies]. *Aktualni pytannia psykhologhichnoho zabezpechennia navchalno-vykhovnoho protsesu u vyshchykh navchalnykh zakladakh - Current issues of psychological support of the educational process in higher educational institutions.* Kyiv, 232-238 [in Ukrainian].
17. Miliutina, K. L. (2004). *Teoriia ta praktyka psykhologhichnoho treninhu [Theory and Practice of Psychological Training]*. Kyiv [in Ukrainian].
18. *Pro podalshyi rozvytok sluzhby psykhologhichnoho zabezpechennia operatyvno-sluzhbovoi diialnosti orhaniv vnurishnykh sprav Ukrainy: nakaz MVS Ukrainy vid 28 lypnia 2004 r. No. 842 [On the further development of the psychological support service of the operational and service activities of the internal affairs bodies of Ukraine]*. Retrieved from: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1365-04/page>.



Velychko V. Innovative Diagnostic and Interactive Correctional Methods Development of Anti-corruption Sustainability of Employees of the Department of Economic Protection National Police of Ukraine.

Summary.

The publication notes that in the current socio-economic conditions of Ukraine in the category of priorities for the reform of the National Police of Ukraine are: the establishment of the foundations of legality and its observance in the activities of law enforcement agencies; overcoming negative processes and phenomena that take place in the activities of internal affairs bodies. It was found that the problem of preventing the unlawful behavior of employees of internal affairs bodies is not artificial for Ukrainian society. The current problem of multifaceted research in the psychological and legal sphere is considered, which covers issues related to the corrupt behavior of employees of internal affairs bodies and the development of anti-corruption resistance of employees of the Department of Economic Protection, National Police of Ukraine.

Disclosed conceptual apparatus of terms: anti-corruption resistance, corrupt behavior; interactive technology; active methods and forms of education, considered the identity and difference of these terms. We consider diagnostic methods for assessing the state of the level of anti-corruption resilience of a person on three levels: value, cognitive, emotional; interactive correctional-developing methods of an integrated system of special psychological training on anti-corruption resistance. The content of two groups (types) of interactive methods is presented: organizational-guiding, meaningful; and features of their use in the author's technology, and the educational program of special psychological training in order to develop the anti-corruption sustainability of employees of the Department of Economic Protection.

Key words: *anti-corruption resistance; corrupt behavior; evaluation criteria; innovative psychological diagnostic methods; correctional and developmental methods; interactive techniques; active methods and forms of education; technology; educational program.*

Величко В. Инновационные диагностические и интерактивные коррекционно-развивающие методы развития антикоррупционной устойчивости сотрудников Департамента защиты экономики Национальной полиции Украины.

Аннотация.

В публикации рассматривается актуальная проблема многогранного исследования в психолого-юридической сфере, где освещены вопросы, связанные с коррупционным поведением работников органов внутренних дел и развитием антикоррупционной устойчивости сотрудников Департамента защиты экономики Национальной полиции Украины. Раскрыт понятийный аппарат терминов: антикоррупционная устойчивость, коррупционное поведение; интерактивные техники. Рассмотрены тождество и различие этих терминов. Рассматриваются диагностические методы для оценки состояния уровня антикоррупционной устойчивости человека на трех уровнях, а также интерактивные коррекционно-развивающие методы комплексной системы специальной психологической подготовки по антикоррупционной устойчивости. Представлено содержание двух групп (видов) интерактивных методов (организационно-направляющие, содержательно-смысловые) и особенности использования их в авторской технологии, и образовательной программе специальной психологической подготовки с целью развития антикоррупционной устойчивости сотрудников Департамента защиты экономики.

Ключевые слова: *антикоррупционная устойчивость; коррупционное поведение; критерии оценки; инновационные психологические диагностические методы; коррекционно-развивающие методы; интерактивные техники; активные методы и формы обучения; технология; образовательная программа.*

Стаття надійшла до редколегії 10 грудня 2018 року.